

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
Program Studi Pendidikan Akuntansi



Oleh :

AMI PRATIWI
A 210 050 147

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

PERSETUJUAN

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT.
DJITOE TOBACCO SURAKARTA**

Diajukan Oleh:

AMI PRATIWI
A 210 050 147

Telah disetujui dan disahkan oleh pembimbing I dan pembimbing II untuk
dipertahankan dihadapkan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan
Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Sudarto HS, MM

Dr. Sabar Narimo, MM. M.Pd.

PENGESAHAN

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA

Diajukan Oleh:

AMI PRATIWI
A 210 050 147

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada tanggal :

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

1. Drs. Sudarto HS, MM. (.....)
2. Dr. Sabar Narimo, MM. M.Pd. (.....)
3. Drs. Sami'an, MM (.....)

Surakarta,
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Dekan

Drs. H. Sofyan Anif, M. Si
NIK. 547

PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila ternyata kelak di kemudian hari terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, Juni 2010

AMI PRATIWI
A 210 050 147

MOTTO

*Doa adalah nyanyian hati yang selalu dapat membuka jalan
terang kesinggasana Tuhan, meskipun terhimpit
didalam tangisan jiwa
(Kahlil Gibran)*

*Gelap tanpa sudut... hitam tanpa wujud... samar tanpa
maksud... terangi rembulan di setiap sisi... sepi bukan
berarti hilang... diam bukan berarti lupa... jauh bukan
berarti putus... kita ada karna "persahabatan"
yang kan kita jaga hingga saatnya nanti
(Penulis)*

*Lakukan apa yang bisa kau perbuat hari ini, namun jangan
lakukan apabila yang kamu perbuat tidak membuat
keadaan menjadi lebih baik
(Penulis)*

*Hidup adalah proses, pilihan dan perjuangan
(Penulis)*

PERSEMBAHAN

Teriring sujud syukur kepada Allah SWT serta sholawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW. Karya ini penulis persembahkan kepada yang tercinta:

- ❖ Ayah dan ibuku tercinta yang dengan kasih sayang, kesabaran, kegigihan dan pengorbanan dalam mendidik dan membesarkan penulis*
- ❖ Kakakku “Aji dan Hariyadi” terima kasih atas cinta dan dukungannya. Kita harapan keluarga, jangan mudah menyerah oleh tantangan hidup. Allah pasti bersama orang-orang yang beriman dan sabar dalam menggapai harapan-Nya*
- ❖ Mas “Agus Purnomo” terima kasih atas semangat dan kesabaran serta kebersamaan kita selama ini, hingga saat ini, sampai kita bisa menyelesaikan karya ini bersama.*
- ❖ Sahabat-sahabatku, Ariel, Andre, Devi, Bambang, Ima, Marina, Reni, Meduk, Septi, Panda, Riana. Terima kasih atas perhatian, dukungan serta kebersamaannya. Semoga persahabatan kita ini untuk selamanya.*
- ❖ Keluarga besarku yang berada di Magetan, terima kasih atas dukungan dan doa - doanya*
- ❖ Almamaterku*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kehadiran-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA”**. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana (S1) Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan pada Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Drs. H. Sofyan Anif, M.Si, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang telah memberikan ijin dan kesempatan penulis untuk menimba ilmu di FKIP UMS.

2. Bapak Drs. H. Djalal Fuadi, MM, selaku Ketua Progdil Pendidikan Ekonomi Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Bapak Drs. Sudarto HS, MM, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Sabar Narimo, MM, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Sami'an MM, selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dari awal sampai akhir studi.
6. Bapak Supadi, selaku Kepala Bagian Personalia PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA yang telah memberikan izin penelitian dan membantu memberikan keterangan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga besar wisma TRIO tercinta, terima kasih untuk kebersamaan kalian selama ini.
8. Teman – teman PEA angkatan 05 khususnya kelas D yang telah bersama – sama berjuang untuk meraih cita – cita.
9. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan semangat kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.

Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridlaan dari Allah SWT. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna dan sangat banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini. Harapan dari penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis pada khususnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Juni 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah	5
C. Perumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Produktivitas Kerja Karyawan	9
B. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	13

C. Motivasi Kerja	18
D. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	25
E. Kerangka Berpikir	26
F. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metodologi Penelitian	29
B. Teknik Pengumpulan Data	32
C. Teknik Pengujian Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum PT. Djitoe Indonesian Tobacco	45
B. Uji Instrumen Penelitian (<i>Tri Out</i>)	55
C. Uji Prasyarat Analisis	58
D. Analisis Data Penelitian	60
E. Pembahasan	66
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kisi – Kisi Angket Penelitian.....	34
Tabel 4.1 Hasil perhitungan uji validitas kualitas sumber daya manusia	56
Tabel 4.2 Hasil perhitungan validitas motivasi kerja.....	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov	58
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Uji Linieritas.....	59
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Djitoe Tobacco Surakarta.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Ijin Penelitian.....	76
2. Angket Penelitian.....	77
3. Hasil Tri Out Penelitian	81
4. Hasil Uji Validitas	83
5. Hasil Uji Reliabilitas	85
6. Tabulasi Butir Penelitian.....	87
7. Data Induk Penelitian.....	93
8. Uji Normalitas.....	95
9. Uji Linearitas	96
10. Uji Regresi Berganda.....	97
11. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	98

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA

Ami Pratiwi. A.210 050 147. Jurusan Pendidikan Akuntansi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA. 2) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA dan 3) Untuk mengetahui kualitas sumber daya dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

Penelitian mengambil lokasi di PT.DJITOE TOBACCO SURAKARTA. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 200 karyawan. Sampel diambil sebanyak 25% dari populasi sehingga diperoleh sampel sebesar 50 karyawan. Data tentang kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan produktivitas kerja diperoleh melalui angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh persamaan regresi : $Y = 22,743 + 0,713X_1 + 1,482X_2$. Nilai F_{hitung} dari hasil analisis data sebesar 34,864 dan pada taraf signifikan 0,05 diperoleh F_{tabel} sebesar 3,20 diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($34,864 > 3,20$), maka dapat diketahui bahwa secara bersama-sama/serentak kualitas sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Djitoe Surakarta. Kualitas sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Djitoe Surakarta, karena besar nilai t_{hitung} pada masing-masing variabel berturut-turut adalah 3,277 dan 4,503 dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,01 yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($3,277 > 2,01$) dan ($4,503 > 2,01$). Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar diantara variabel-variabel yang lain yaitu sebesar 1,482. Koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,597, yang artinya bahwa kualitas sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci : kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan produktivitas kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang terjadi saat ini ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan besar, persaingan yang tajam dan teknologi yang canggih. Secara umum dapat diketahui bahwa tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin, sehingga diharapkan bahwa kelangsungan hidup perusahaan terjamin. Banyak orang mengatakan bahwa tujuan berdirinya suatu perusahaan adalah mencari keuntungan atau laba, karena jumlah laba yang besar menunjukkan perusahaan itu berhasil, dan sebaliknya jika jumlah laba kecil menunjukkan perusahaan tersebut kurang berhasil. Dalam hubungannya dengan keuntungan atau laba sebagai tujuan utama perusahaan, dapat dimengerti bahwa keuntungan atau laba digunakan sebagai alat untuk mengukur kemampuan perusahaan beroperasi pada periode tertentu dengan produktivitas yang dihasilkan.

Produktivitas pada dasarnya merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Namun produktivitas sering digambarkan pada hubungan sumber yang digunakan untuk hasil yang diperoleh dalam waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat terwujud apabila tenaga kerja mendapatkan latihan kerja yang baik dan tersedianya peralatan yang memadai, serta kondisi dan lingkungan kerja yang sehat. Produktivitas merupakan

perbandingan kerja karyawan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja persatuan waktu Simanjuntak (2001:38).

Selain kualitas sumber daya manusia, untuk meningkatkan produktivitas kerja juga diperlukan motivasi agar dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan-tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan menggunakan faktor produksi alam, skill, teknologi, tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik, sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi.

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan Nawawi (1998:351). Minat dan dorongan berasal dari diri karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja. Dalam hal ini motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia.

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai model didalam organisasi bisnis, yang dapat fisik dalam mewujudkan eksistensinya Hadari Nawawi (2001:37). Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Tujuan perusahaan dalam standarisasi atau tolok ukur agar sumber daya manusia atau tenaga kerja yang diperolehnya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu kesimpulan faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu perusahaan lebih menekankan kepada pengembangan sumber daya manusia agar lebih berkualitas untuk mengoperasikan teknologi dan diharapkan dapat memiliki kemampuan prima serta relevan dengan bidang bisnis yang akan dilaksanakan oleh perusahaan.

Pada era industri modern sekarang ini, peranan sumber daya manusia jadi sangat penting. Sumber daya manusia mampu memberikan potensi barang atau jasa yang dapat menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik.

Selain kualitas sumber daya manusia, untuk meningkatkan produktivitas kerja juga diperlukan motivasi agar dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan-tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan menggunakan faktor produksi alam, skill, teknologi, tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik, sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi. Minat dan dorongan berasal dari diri karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja. Dalam hal ini motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Mengingat sedemikian pentingnya faktor-faktor tenaga kerja, maka pihak perusahaan perlu menyeleksi para pelamar pekerjaan untuk ditempatkan dalam suatu jabatan pekerjaan yang harus dikerjakan, untuk menjaga produktivitas kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam rekrutmen tenaga kerja kita harus benar-benar menyeleksi tenaga kerja berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar menjamin tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sehingga masalah kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja sangatlah penting untuk diperhatikan, karena dari kedua faktor tersebut akan sangat menentukan

produktivitas dari tenaga kerja itu sendiri. Hasil akhir proses seleksi adalah orang-orang yang diterima sebagai karyawan baru T.Hani Handoko (2001:102). Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan demikian sumber daya manusia yang berkualitas dan motivasi kerja sangatlah berhubungan erat dengan produktivitas suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA”**.

B. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari kesalahan pahaman yang menyimpang dari judul, oleh karena itu untuk mendukung hasil yang lebih baik, perlu dibatasi permasalahan yaitu pada pemecahan masalah yang menyangkut kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi perusahaan PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.
3. Apakah ada pengaruh kualitas sumber daya dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA
3. Untuk mengetahui kualitas sumber daya dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Media ini digunakan untuk menambah wawasan, pengetahuan, informasi atau masukan terhadap penelitian selanjutnya dan sebagai salah satu media untuk mempraktekan teori-teori yang telah diperoleh dengan kenyataan yang dihadapi.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini adalah sebagai masukan dalam rangka penerimaan tenaga kerja yang berkualitas memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan penulis tentang perusahaan dan memperluas wawasan terutama yang berhubungan dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini diuraikan mengenai produktivitas kerja karyawan, kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja karyawan, hubungan kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, kerangka berpikir, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian, jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi, sample, sampling, variabel penelitian, tehnik pengumpulan data, tehnik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

“Produktivitas merupakan perbandingan kerja karyawan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja persatuan waktu” Simanjuntak (2001 : 38).

Sedangkan peran serta tenaga kerja disini adalah pengguna SDM secara efisien dan efektif. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-sebanyaknya, melainkan kualitas kerja yang juga penting untuk diperhatikan.

Pendapat lain mendefinisikan produktivitas kerja adalah: “Suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi”. Muchdarsyah Sinungan (1997 : 17).

Produktivitas kerja bertujuan mencapai suatu hasil sesuai dengan target yang telah ditentukan seorang karyawan bekerja secara produktif jika mengeluarkan output kerja yang paling tidak telah dicapai sesuatu ketentuan minimal.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui apakah seseorang tenaga kerja sudah memenuhi kriteria yang dimaksudkan dengan produktivitas kerja, maka harus memenuhi beberapa kriteria atau aturan-aturan tertentu. Adapun indikator

tentang produktivitas kerja adalah hasil kerja dan jam kerja (J. Ravianto, 1986 : 235)

Dari kriteria atau ukuran produktivitas kerja diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil kerja

Seseorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa dalam waktu yang ditentukan, tetapi juga harus memenuhi standar kualitas pekerjaan yang telah ditentukan.

b. Jam kerja

Disamping hasil pekerjaan, produktivitas karyawan dapat diukur melalui sikap karyawan dalam penggunaan waktu secara efisien kecepatan melaksanakan pekerjaan merupakan indikator bagi tenaga untuk mencapai produktivitas yang sempurna.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tenaga kerja adalah:

a) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui kerja dari anggota organisasi dengan mengetahui motivasi maka pimpinan dapat mendorong karyawan lebih baik.

b) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan

produktivitas kerja karyawan, tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dari dalam cara atau system kerja.

c) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

d) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

e) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi dari gizi dan makan yang dapat dengan itu akan mempengaruhi kesehatan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

f) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seorang karyawan pada suatu pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja karyawan.

g) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai kemampuan dan saling mendukung dalam proses produksi.

h) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan lebih bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

i) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

j) Kesempatan Kerja

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

4. Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam empat bentuk yaitu:

- a. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah yang sama.
- b. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
- c. Dengan menggunakan sumber daya sama, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
- d. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh hasil produksi yang jauh lebih banyak.

Simanjuntak (2001 : 38).

5. Peranan Produktivitas

Setiap kegiatan manusia mendapatkan keuntungan dari peningkatan produktivitas, sebagai keluaran untuk menghasilkan lebih banyak barang

dan jasa. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas diinginkan sebagai sasaran manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, sehingga akan diketahui kekurangan yang ada dan perbaikan yang dilakukan.

Peran produktivitas adalah: “Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas diinginkan antara lain untuk mengevaluasi perencanaan kebijakan pendapat, upah melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya, selain itu sebagai perlengkapan informasi yang mengarahkan kembali sumber-sumber yang diinginkan”. Muchdarsyah Sinungan (1997 : 155).

B. Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian kualitas sumber daya manusia

Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam peningkatan suatu usaha dengan pembentukan kemampuan kerja melalui pendidikan sekolah maupun luar sekolah dan latihan guna memberikan ketrampilan kerja. Sumber daya manusia disini menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan untuk tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi, pengertian sumber daya manusia dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil), tenaga kerja atau karyawan.
- b) Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan eksistensinya.
- c) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis, yang dapat fisik

dalam mewujudkan eksistensinya Hadari Nawawi (2001: 34). Adapun pengertian kualitas sumber daya manusia adalah “tingkat pengetahuan, kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia”. Ahmad S.Ruky (2003 : 57).

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kekuatan yang bersumber dari diri manusia dan diluar manusia yang dapat membuat diri manusia memiliki suatu penampilan tersendiri dalam melakukan pekerjaan disuatu organisasi atau perusahaan.

2. Karakteristik Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas

Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai karakteristik sebagai berikut:

a) Kualitas jasmaniah

Sukses bagi perusahaan hanya mungkin diraih apabila sumber daya manusia yang menduduki posisi sebagai pengambil dan pelaksana keputusan memiliki kualitas jasmaniah yang prima.

b) Kualitas sosial psikologis

Manusia berkualitas memiliki kemampuan berpikir dan logis sehingga selalu terdorong untuk berperilaku proaktif melalui cara berpikir kreatif, mencipta dengan inisiatif dan motivasi yang bermanfaat.

c) Kualitas moral dan spiritual

Manusia berkualitas memiliki komitmen yang tinggi pada nilai-nilai luhur dalam kehidupan baik sebagai pribadi atau masyarakat Hadari Nawawi (2001:22).

3. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

“Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pelatihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan” Simanjuntak (2001:39)

Masa indikator yang dijadikan sebagai tolok ukur kualitas sumber daya manusia yang nampak menonjol adalah sebagai berikut:

a. Tingkat Pendidikan

Pada dasarnya tingkat pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksana tugas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Karena pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kecepatan dan ketepatan seseorang melaksanakan tugas.

”Pendidikan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena dengan latar pendidikan ini seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu”. Hasibun Malayu SP (2003:54)

Dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi maka karyawan akan mempunyai tingkat pemahaman yang lebih baik dan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Latihan

Hal penting dalam perusahaan adalah mensosialisasikan para karyawannya kedalam budaya perusahaan agar dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif, segera setelah memasuki

dan menjadi anggota system social pada perusahaan. Suatu cara utama untuk melakukan hal itu adalah melalui pelatihan.

“Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan optimal belajar pengetahuan tehnik dan keahlian untuk tujuan tertentu”. Hasibun Malayu (2003: 70).

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses pengerjaan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini manfaat financial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat.

c. Kemampuan Fisik Kayawan

Banyak pekerjaan yang memerlukan stamina luar biasa, kekuatan dan ketahanan disini diharapkan seorang calon tenaga kerja memiliki kualitas–kualitas seperti yang diharapkan tersebut. Dalam melaksanakan tugas pekerjaan jangan sampai karyawan mengalami gangguan fisik yang dapat merugikan pihak perusahaan.

Pemeriksaan kesehatan akan mencegah terhadap kemungkinan memperoleh karyawan yang sering sakit sehingga perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya pengobatan yang tinggi Heidjrahman dan Suad Husnan (1998 : 49).

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan fisik yang tinggi dan untuk memperlancar pelaksanaan tugasnya, maka seorang pelamar harus diseleksi. Umumnya evaluasi ini, mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi tentang karyawan yang memenuhi persyaratan kesehatan fisik tertentu “Kemampuan fisik karyawan memerlukan perhatian bagi seorang pengusaha terutama pada tingkat upah atau gaji” Simanjuntak (2001 : 39). Upah atau gaji sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan pemenuhan gizi.

Kemampuan fisik karyawan memerlukan perhatian bagi seorang pengusaha dan pengusaha harus menyeimbangkan atau mengadakan usaha-usaha perbaikan penghasilan yang dapat menghasilkan kemampuan fisik karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jadi dari segi pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan kondisi atau kemampuan fisik karyawan adalah sebagai indikator yang dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki kualitas yang tinggi.

4. Manfaat Adanya Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas

Dengan adanya SDM yang berkualitas diharapkan SDM yang dipekerjakan dapat melaksanakan semua volume dan beban kerja bisnis secara efektif dan efisien. SDM yang berkualitas tentunya mempunyai potensi berupa ketrampilan dan keahlian yang dapat ditunjukkan oleh SDM tersebut melalui inisiatif, kreatif, motivasi, gagasan dan intuisi dalam melaksanakan pekerjaan. Bentuk konkret potensi SDM tersebut akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan bisnis organisasi atau perusahaan,

pelayanan yang bermuara pada peningkatan laba organisasi atau perusahaan.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

“Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu kegiatan–kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. T. Hani Handoko (2000 : 252)”.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan yang mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang diamati tetapi dapat disimpulkan tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang didorong dari dalam diri orang itu sendiri. Kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Dalam hal ini kita perlu mengingat bahwa sesuatu itu harus diciptakan atau didorong sebelum memenuhi sebagai motivasi, sumber yang mendorong terciptanya suatu kebutuhan dapat ditimbulkan dari orang tersebut, manusia merupakan makhluk kebutuhan. Perasaan dan motivasi adanya kebutuhan, perasaan motivasi mendorong untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan pengertian motivasi menurut Kartini Kartono adalah “Motivasi adalah sebab, alasan, dasar pikiran, dorongan bagi perusahaan untuk membuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh terhadap tingkah laku manusia”. Kartini Kartono (1994 :147).

Dari pengertian diatas yang berkaitan dengan motivasi diatas dapat ditarik devinisi bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2000 : 252) untuk mengetahui apakah seseorang tenaga kerja sudah memenuhi kriteria yang dimaksudkan dengan motivasi kerja, maka harus memenuhi kriteria atau aturan–aturan tertentu. Adapun indicator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Penghargaan
- c. Sikap pimpinan
- d. Jaminan sosial
- e. Lingkungan kerja

3. Jenis – Jenis Motivasi

a. Motivasi Positif

Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

b. Motivasi Negatif

Adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan–kekuatan.

4. Teori – Teori Motivasi

a. Teori x dan y Mc Gregor

Dalam teori ini terdapat macam – macam sikap dasr yang mendasari oleh teori - teori x yaitu:

- 1) Rata-rata para pekerja malas tidak suka bekerja dan akan menghindarinya bila dapat.
- 2) Karena pada dasarnya pekerja itu suka bekerja maka harus dipaksa diperlakukan dengan suatu masalah dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing berusaha menghindari tanggung jawab mempunyai ambisi yang lebih kecil, keamanan dirinya diatas segala – segalanya.

Teori-teori banyak digunakan dalam perusahaan karena manajernya percaya diri sifat yang diamati tersebut dengan anggapan tersebut T. Handoko (2000 :255).

Sedangkan sikap dasar yang dihindari oleh teori yaitu:

- 1) Usaha fisik dan mental yang dilakukan manusia dalam bekerja adalah kodrat manusia, sama halnya dengan bermain atau beristirahat.
- 2) Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- 3) Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kreatifitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh karyawan.
- 4) Pengendalian eksteren dan hukuman bukan satu –satunya cara untuk mengarahkan usaha pencapaian tujuan organisasi.
- 5) Keterkaitan pada tujuan organisasi adalah fungsi penghargaan yang diterima karena prestasinya dalam pencapaian tujuannya itu.

- 6) Organisasi seharusnya memberikan kemungkinan orang-orang untuk mewujudkan potensinya dan tidak hanya digunakan sebagian.

b. Teori Abraham Maslow

Teori ini dalam konsepnya menjelaskan suatu hirarki yang mewujudkan adanya lima tingkat keinginan dan kebutuhan manusia yaitu :

1) Kebutuhan fisiologis (physiological need)

Yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, seks, perumahan, tidur dll.

2) Kebutuhan keamanan (safety needs)

Yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan atau pemecatan dari pekerjaan.

3) Kebutuhan social (social needs)

Yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

4) Kebutuhan penghargaan (esteem needs)

Yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan atau keharmonisan diri reputasi dan prestasi.

5) Kebutuhan aktualisasi (self actualitation needs)

Yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreatifitas diri dan

melakukannya apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Menurut Maslow, kebutuhan manusia utama berada pada tingkat pertama yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan pertama ini terpenuhi atau terhapuskan, barulah menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi) yaitu kebutuhan keamanan, kebutuhan ketiga baru akan dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses seperti ini berjalan terus sampai akhirnya kebutuhan kelima (aktualisasi diri)

T. Hani Handoko (2000 : 260 – 268).

c. Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clellan

Dalam teori ini memusatkan perhatiannya pada kebutuhan manusia yang mempunyai tiga kebutuhan manusia yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi, tercermin pada keinginan dia mengambil tugas yang dia dapat atas perbuatan-perbuatannya, dia menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya, dia ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya dan dia berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- 2) Kebutuhan afisiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bergaul, dia berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain dan akan melakukan tugas-tuganya secara efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerja sama.

- 3) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi.

Menurut McClelland menunjukkan bahwa motivasi prestasi dapat diperoleh melalui latihan dengan mengajarkan seseorang untuk berpikir dan berbuat dengan motivasi prestasi. T. Hani Handoko (2000 : 264 – 265).

d. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Ada dua kelompok yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi yang terdiri dari:

- 1) Motivasional
- 2) Higiene atau pemeliharaan

Menurut teori ini yang dimaksud dengan motivasioanal adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antar lain:

- a) Pekerjaan seseorang
- b) Kebutuhan yang diraih
- c) Kesempatan berkumpul
- d) Kemajuan dalam karir
- e) Pengakuan orang lain

Sedangkan yang tergolong sebagai faktor hygiene atau pemeliharaan adalah:

- a) Status seseorang dalam organisasi
- b) Hubungan seseorang karyawan dengan atasannya

- c) Hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya
- d) Kebijakan organisasi
- e) Kondisi pekerjaan dan system imbalan yang berlaku

Sondang P. Siagian (2001 :290).

5. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Wex Le dan Lux (dalam sobarudin, 1992:115) antara lain:

- 1) Faktor financial insentif, yang meliputi upah atau gaji yang pantas serta jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.
- 2) Faktor non finansial, yang meliputi keadaan pekerjaan yang memuaskan kepada tempat bekerja.

Menurut Herzberg (dalam Annzorga. 1995:76) menyebutkan bahwa dalam teori motivasi jika ingin memotivasi seseorang dalam pekerjaannya maka perlu menekankan pada dua faktor yaitu faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan (job content) antara lain : gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dengan sesama pekerja. Adapun faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan antara lain : prestasi, pengakuan tanggung jawab, kemajuan-kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

D. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Salah satu faktor yang diinginkan dalam kegiatan produksi adalah tenaga kerja yang merupakan sumber daya manusia. Sumber daya merupakan faktor yang paling dominan dalam kegiatan produksi, maka harus mendapatkan perhatian yang utama. Masalah tenaga kerja (karyawan) berkaitan dengan produktivitas kerja yang dapat tercapai apabila ada beberapa dukungan dari beberapa pihak, khususnya pihak perusahaan serta keberadaan kualitas tenaga kerja atau karyawan.

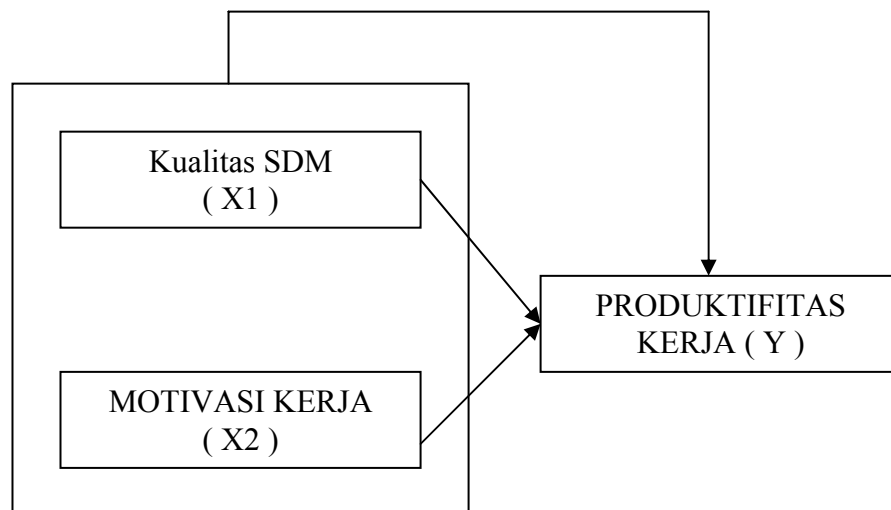
Kualitas sumber daya manusia baik akan mempengaruhi produktivitas kerja. Yang dimaksudkan kualitas sumber daya manusia disini adalah tingkat pendidikan, motivasi kerja, latihan dan kemampuan fisik karyawan. Jadi dengan adanya peningkatan dari indikator-indikator diatas yang merupakan kualitas karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan meningkatkan volume produksi, jangka waktu proses produksi yang pendek, serta meningkatkan pendapatan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan adalah motivasi. Besarnya motivasi seseorang tergantung pada besarnya rangsangan yang mendorong. Suatu perusahaan dimana didalamnya banyak terdapat sangat mempengaruhi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya latar belakang yang berbeda sedangkan orang yang melakukan aktifitas kerja karena adanya dorongan yang disebabkan oleh adanya kebutuhan dan keinginan yang berbeda, terdapat pada diri orang tersebut.

Apabila motivasi seseorang dalam bekerja terpenuhi maka ia akan berusaha meningkatkan produktivitasnya. Jika dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan tercapai, pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja dan karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

E. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini penulis menyajikan pemikiran untuk mempermudah permasalahan yang sedang diteliti. Kerangka pemikiran ini penulis sajikan dalam bentuk gambar yang menunjukkan antara masing-masing variabel yang terlihat sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Variabel independent (variabel yang mempengaruhinya) dalam hal ini adalah kualitas sumber daya manusia.

X2 : Variabel independent (variabel yang mempengaruhinya) dalam hal ini adalah motivasi.

Y : Variabel dependent (variabel yang mempengaruhinya) dalam hal ini adalah produktivitas kerja karyawan.

Salah satu upaya untuk mencapai suatu keberhasilan usaha yang digunakan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan motivasi kerja apabila suatu perusahaan untuk memacu produktivitas kerja karyawan. Dengan tujuan perusahaan ini, tenaga kerja yang berkualitas diharapkan dapat melaksanakan semua volume dan beban kerja bisnis secara efisien, serta karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap dependent variabel maka, dapat menggunakan rumus agresi linier berganda.

F. Hipotesis

Menurut Djarwanto dan Pangestu Subagyo (1996 : 34) hipotesis adalah pernyataan mengenai suatu hal yang harus untuk, bisa membuktikan benar atau tidaknya diperlukan penelitian atau analisis. Suatu hipotesis akan diterima apabila bahan-bahan penyelidikannya membenarkannya dengan jalan riset. Dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Ada pengaruh yang signifikan kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Menurut Ibnu Subianto (1997:15) penelitian suatu proses pencarian kebenaran ataupun pembuktian terhadap fenomena yang dihadapi melalui prosedur kerja tertentu. Selain pengertian diatas metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Arikunto (2003 : 136).

Berdasarkan pengertian diatas tersebut dapat diketahui bahwa metode penelitian adalah suatu cara menentukan atau mencari kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan melalui prosedur ilmiah, secara sistematis, berencana dan mengikuti konsep ilmiah dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

3. Jenis Penelitian

- a. Penelitian Kuantitatif, yaitu penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.
- b. Penelitian Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, skema, gambar.
Data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data yang kualitatif yang diangkakan (scoring). Sugiyono (2006:13).

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dimana data-data yang diperoleh dari populasi penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan.

4. Populasi, sampel, sampling

a. Populasi

Melakukan suatu penelitian berarti membutuhkan data mengenai jumlah objek yang akan diteliti disuatu tempat yang dapat disebut dengan populasi.

”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyektif dan subyektif yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sugiyono (2003:72)

Berdasarkan definisi diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 200 orang karyawan pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

b. Sampel

“Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti”. Suharsimi (1992:104). “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sugiyono (1998:57)

Pada penelitian ini penulis mengacu pada pendapat Suharsimi yang menyatakan :

“Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% tergantung sedikit banyaknya dari:

a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.

- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik". Suharsimi Arikunto (1992:107).

Berdasarkan dari pendapat diatas maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 25% dari penelitian populasi. Sampel yang menjadi subjek penelitian sejumlah 50 karyawan.

c. Sampling

"Sampling adalah cara atau tehnik yang dipergunakan untuk mengambil sample". Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo (1996:111).

"Sampling adalah tehnik pengembalian sample". Sugiyono (2006:73)

Tehnik pengambilan sampling ada 2 cara yaitu :

1) Tehnik Random Sampling

Tehnik pengambilan sampel yang sembarang atau acak tanpa memerlukan pertimbangan-pertimbangan individu dalam populasi itu tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sampel.

2) Tehnik Non Random Sampling

Adalah cara pengambilan sampel dengan tidak sembarangan atau tidak memberikan kesempatan yang sama pada anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Sedangkan yang termasuk dalam tehnik non random sampling adalah sebagai berikut :

a) Stratified Sampling

Pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara bertingkat.

b) Purposive Sampling

yaitu cara pengambilan sampel dengan memiliki anggota populasi yang mempunyai sifat, ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

c) Area Sampiling

yaitu cara pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara membagi daerah ke daerah kecil.

d) Cluster Sampling

Pengambilan sampel berdasarkan klaster-klaster tertentu.

e) Double Sampling

yaitu sampel ini digunakan dalam penelitian yang mungkin angket lewat post sebagai usaha penampung yang tidak mengembalikan daftar angket.

Berdasarkan uraian diatas penulis menggunakan tehnik non random sampling dengan tehnik surposive sampling, karena pengambilan sampel berdasarkan ciri atau sifat yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan populasi yang mampu mewakili seluruh karyawan.

B. Tehnik Pengumpulan Data

1. Metode Dokumentasi

Dokumentasi suatu cara untuk memperoleh data-data informasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun metode dokumentasi ini didasarkan pada objek yang akan diteliti yaitu tentang gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

2. Metode Angket

Angket adalah mengemukakan angket dan kuesioner data yang dilakukan dan kuesioner tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2003:135). Untuk mengetahui jenis-jenis angket sebagai berikut

a. Angket Tertutup

Terdiri dari pertanyaan dengan jumlah jawaban tertentu sehingga sebagai pilihan dengan kata lain, orang yang mengisi angket harus memiliki jawaban yang telah disediakan.

b. Angket Terbuka

Angket ini memberikan kesempatan penuh kepada subjek untuk memberikan jawaban menurut apa yang dirasa perlu. Penelitian ini hanya memberikan sejumlah pertanyaan berkenaan dengan masalah dan meminta kepada responden untuk mengisi pendapatnya.

c. Kombinasi Angket Tertutup dan Terbuka

Merupakan perpaduan atau kombinasi dari angket terbuka dan tertutup. Menurut cara memberikan angket dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1) Angket Langsung

Angket yang diberikan kepada subjek yang diketahui, tanpa menggunakan perantara, peneliti langsung mendapatkan sumber pertama.

2) Angket Tidak Langsung

Angket yang menggunakan perantara dalam menjawab yang diperoleh tidak dari sumber pertama, tetapi melalui perantara.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode angket dengan memakai jenis angket tertutup dengan cara memberikannya dengan cara langsung, dimana angket dijawab oleh individu yang bersangkutan.

Sedangkan prosedur pemilihan angket adalah :

a. Menetapkan tujuan

Tujuan penyusunan angket ini adalah memperoleh data tentang hubungan motivasi kerja dan efektivitas kerja pada PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA.

b. Menentukan Jenis Angket

Pada penelitian ini jenis angket yang dipakai adalah angket tertutup dan cara ini memberikannya dengan cara langsung.

c. Menentukan bentuk item pertanyaan untuk kualitas sumber daya manusia motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3.1
Kisi – Kisi Angket Penelitian

NO	VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR SOAL	JUMLAH
1	Kualitas SumberDaya Manusia	a.Tingkat pendidikan b. Latihan c. Kemampuan fisik	1 - 10	10 Soal
2	Motivasi Kerja	a. Gaji b. Penghargaan c. Sikap pimpinan d. Jaminan Sosial e. Lingkungan kerja	1 -10	10 Soal
3	Produktivitas Kerja Karyawan	a. Hasil kerja b. Jam kerja	2	2 Soal

d. Menentukan Skor

Skor untuk item yang bersifat positif :

- 1). Untuk jawaban SL diberi skor 4
- 2). Untuk jawaban SR diberi skor 3
- 3). Untuk jawaban KD diberi skor 2
- 4). Untuk jawaban TP diberi skor 1

Skor untuk item bersifat negatif :

- 1) Untuk jawaban SL diberi skor 1
- 2) Untuk jawaban SR diberi skor 2
- 3) Untuk jawaban KD diberi skor 3
- 4) Untuk jawaban TP diberi skor 4

e. Keuntungan – keuntungan angket yaitu :

Skor untuk tiap jawaban antara 1 sampai dengan 4 :

- 1) Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden
- 2) Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden
- 3) Dapat dibuat anonym sehingga responden bebas, jujur dan tidak malu-malu menjawab
- 4) Dapat dibuat terstandar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama

f. Kelemahan-kelemahan angket yaitu :

- 1) Responden sering tidak teliti dalam menjawab sehingga ada pertanyaan yang terlewat tidak dijawab, padahal sukar diulangi diberikan kembali padanya.

- 2) Sering kali sukar dicari validitasnya.

Walaupun dibuat anonim, kadang-kadang responden sengaja memberikan jawaban yang tidak betul atau tidak jujur.

- 3) Waktu pengembalianya tidak bersama-sama, bahkan kadang-kadang lama sehingga terlambat.

C. Teknik Penyajian Data

1. Uji Instrumen

Pada prinsipnya penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian bisa dinamakan instrumen penelitian, menurut Sugiyono (2005:97) ”instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati”. Instrumen yang baik memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya. Menurut Arikunto (2006:97) untuk mengukur validitas, item atau butir soal dapat digunakan rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson yang digunakan adalah *korelasi product moment* dengan angka kasar.

$$\text{rumusnya } r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

N = Jumlah subjek.

X = skor dari tiap-tiap item.

Y = jumlah dari skor item.

Sedangkan perhitungan korelasinya, Jika $r_{xy} \geq r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan 5% berarti item (butir soal) valid. Sebaliknya bila $r_{xy} < r_{\text{tabel}}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan.

Dalam pengujian ini pengolahan data menggunakan SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu instrumen Arikunto (2002:17). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus *Sperman Brown*:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot (r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}})}{1 + (r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}})}$$

Dimana:

r_{11} = Koefisien reliabilitas yang sudah disesuaikan

$r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}$ = Koefisien antara skor-skor setiap belahan test

Dikatakan reliabilitas jika angka korelasi yang diperoleh $\geq r_{\text{tabel}}$ taraf signifikansi 5%. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi $< r_{\text{tabel}}$

pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS for Windows 15.0.

2. Uji Persyaratan Analisis

Agar hasil analisis data dapat dipertanggungjawabkan, maka sebelum dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan. Uji persyaratan yang dimaksud sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji liliefors menurut Sudjana (2002: 466-467), langkah-langkahnya:

1). Hipotesis

H_0 = Sampel dari populasi berdistribusi normal

H_1 = sampel tidak dari populasi berdistribusi normal

2). Prosedur

- a) x_1, x_2, \dots, x_n dijadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_n dengan rumus:

$$Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s} \text{ dimana } Z_i = \text{bilangan baku}$$

\bar{x} = rata-rata

s = simpangan baku sampel

Data dari sampel tersebut diurutkan dari skor terendah dari skor tertinggi

- b) dengan data distribus normal baku, dihitung pelung:

c) $F(Z_i) = P(Z_i \geq Z)$

d) Menghitung proporsi $Z_1, Z_2, \dots, Z_n \leq Z$ dinyatakan dengan : s

$$(Z_i) = \frac{\text{banyak } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_i}{N}$$

e) Menghitung selisih $F(Z_i) - S(Z_i)$ dan menentukan harga mutlaknya

f) Mengambil harga yang terbesar diantara harga mutlak selisih tersebut

g) Kesimpulan:

Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak normal atau H_0 ditolak. Pengujian normalitas butir soal dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows 15.0.

b. Uji Linieritas

Langkah-langkah uji linieritas sebagai berikut:

1) Statistik Uji

$$F_1 = \frac{{}^s reg^2}{{}^s reg^2}, F_2 = \frac{{}^s TC^2}{{}^s E^2}$$

2) Prosedur

a) Menghitung jumlah kuadrat regresi (b/a) atau JK (b/a)

$$JK = {}^b \left[(\sum xy) - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N} \right]$$

Keterangan :

N = banyak data

A = konstanta

B = koefisien regresi untuk variabel x

$$b = \frac{N \sum N_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{N \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

b) Jumlah kuadrat residu abu JK_{res}

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK(b/a) - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

c) Jumlah kuadrat error atau JK_E

$$JK_E = \sum \left(\sum Y_i^2 - \frac{\sum y_i}{N} \right)$$

d) Jumlah kuadrat tidak cocok atau JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$$

e) Rerata jumlah kuadrat regresi atau S_{reg}^2

$$S_{reg} = Jk(b/a)$$

f) Rerata jumlah kuadrat tuna cocok (S_{reg}^2)

$$S_{reg} = \frac{Jk_{res}}{n-2}$$

g) Rerata jumlah kuadrat kurang cocok (S_{TC}^2)

$$S_{TC}^2 = \frac{Jk_{TC}}{k-2}$$

h) Rerata jumlah kuadrat error atau S_E^2

$$S_E^2 = \frac{Jk_E}{n-k}$$

i) Menghitung $F_1 = \frac{S_{reg}^2}{S_{res}^2}, F_2 = \frac{S_{TC}^2}{S_E^2}$

3). Uji Hipotesis

Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat dinyatakan linier atau H_0 ditolak. Pengujian linieritas butir soal dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows 15.0.

D. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas kualitas SDM (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y). adapun persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y = produktivitas kerja karyawan

a = bilangan konstanta

x_1 = kualitas SDM

x_2 = motivasi

b_1 = koefisien kualitas SDM

b_2 = koefisien motivasi

e = error / variabel pengganggu.

2. Uji f

Untuk mengetahui kualitas SDM dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan, secara bersama- sama atau serentak.

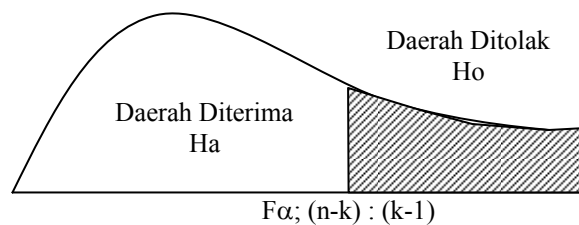
a. Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh antara kualitas SDM dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh antara kualitas SDM dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan)

b. *Level Of Significance* ($\alpha = 0,05$)

c. Kriteria Pengujian



H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

d. Hitung Nilai f dengan rumus

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n / k)}$$

F = F fungsi yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = Koefisien Determinasi

n = jumlah populasi

e. Kesimpulan

Nilai F_{tabel} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai F_{hitung} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang dominan dari seluruh variabel independen terhadap

variabel dependen. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang dominan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh yang dominan antara kualitas SDM dan motivasi secara individual terhadap produktivitas kerja karyawan.

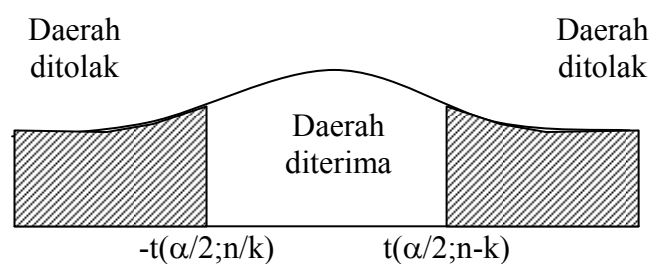
a. Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh antara kualitas SDM dan motivasi secara individual terhadap produktivitas kerja karyawan.)

$H_i : \beta \neq 0$ (ada pengaruh antara kualitas SDM dan motivasi secara individual terhadap produktivitas kerja karyawan.)

b. Level Of Significance ($\alpha = 0,05$)

c. Kriteria Pengujian



H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

d. Hitung Nilai f dengan rumus

$$T_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

b = koefisien regresi variabel independen

S_b = *standar error* variabel independen

e. Kesimpulan

Nilai t_{tabel} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai t_{hitung} . Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang dominan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang dominan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Sumbangan Relatif (SR%) dan Sumbangan Efektif (SE%)

a) Sumbangan Relatif (SR%)

$$SR\%X_1 = \frac{b_1(\sum x_1 y)}{jk_{reg}} \times 100\%$$

$$SR\%X_2 = \frac{b_2(\sum x_2 y)}{jk_{reg}} \times 100\%$$

b) Sumbangan Efektif (SE%)

$$SE\% = SRX_1 \cdot R^2$$

$$SE\% = SRX_2 \cdot R^2$$

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Djitoe Indonesian Tobacco

1. Sejarah Berdirinya PT. Djitoe Indonesian Tobacco

Perusahaan rokok Djitoe didirikan pada tahun 1960, berlokasi di Kampung Sewu dan merupakan perusahaan perseorangan, pemiliknya Bapak Soetantyo. Saat itu produksinya rokok kretek lintingan tradisional dan dikerjakan oleh keluarganya sendiri. Diberi nama “Perusahaan Rokok Djitoe ITC” tujuannya agar mudah diingat dan dikenal oleh masyarakat. Djitoe dalam bahasa Jawa artinya siji lan pitu, dalam bahasa Indonesianya tujuh belas. Angka tujuh belas bagi bangsa Indonesia merupakan angka keramat. Djitoe juga berarti tepat. Harga rokok Djitoe relative murah sehingga dapat terjangkau oleh konsumen golongan bawah dan menengah, selain itu mutu dan rasanya juga digemari konsumen di solo.

Pada tahun 1964, Bapak Soetantyo meningkatkan dan memperkuat perusahaan dalam bentuk badan hukum perusahaan perseorangan dengan nomor ijin usaha : No. 8124/F/1964. Saat itu produksi yang dihasilkan berupa rokok kretek tangan, awal tahun 1968 perusahaan rokok Djitoe mengalami penurunan penjualan, yang dikarenakan penggunaan alat-alat yang digunakan kurang efisien serta adanya perusahaan lain yang membuka cabang di Surakarta, hal itu membuat pihak perusahaan di dalam

mempertahankan sekaligus mengembangkan usaha membutuhkan tambahan modal yang akan digunakan untuk mengganti dan menambah alat-alat yang lebih baik.

Berdasar pada peraturan pemerintah No. 7/1968 yang menyebut tentang subsidi pemerintah bagi penanaman modal dalam negeri, oleh karena itu pimpinan mengubah usahanya tahun 1968 yang semula perusahaan perseorangan menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. DJITOE INDONESIAN TOBACCO atas Akte Notaris No. 4 tanggal 7 Mei 1969, setahun kemudian diperbaiki dengan akte Pendirian No. 7 tanggal 18 Februari 1970 dan tambahan berita Negara RI tanggal 30 Oktober 1979 No.87. modal yang semula perseorangan diganti menjadi modal yang terdiri dari saham-saham, saham-sahamnya dimiliki oleh keluarga Bapak Soetantyo. Setelah perusahaan merubah badan hukum, kesulitan yang ada dapat teratasi. Hal ini terlihat dari semakin terpenuhinya fasilitas-fasilitas perusahaan atau alat-alat yang berhubungan dengan usaha memproduksi rokok. Sehingga dari tahun ke tahun PT. Djitoe ITC baik volume penjualan maupun pemasarannya mengalami kemajuan yang cukup pesat.

Pada tahun 1971 perusahaan membeli satu unit mesin cetak seperti: segel, label dan lain-lainnya dapat dipenuhi sendiri sehingga kebutuhan barang seperti : pembungkus/etiket, merk, sigaret, label, dan sebagainya dapat dipenuhi. Karena mutu cetaknya cukup baik maka berkembang

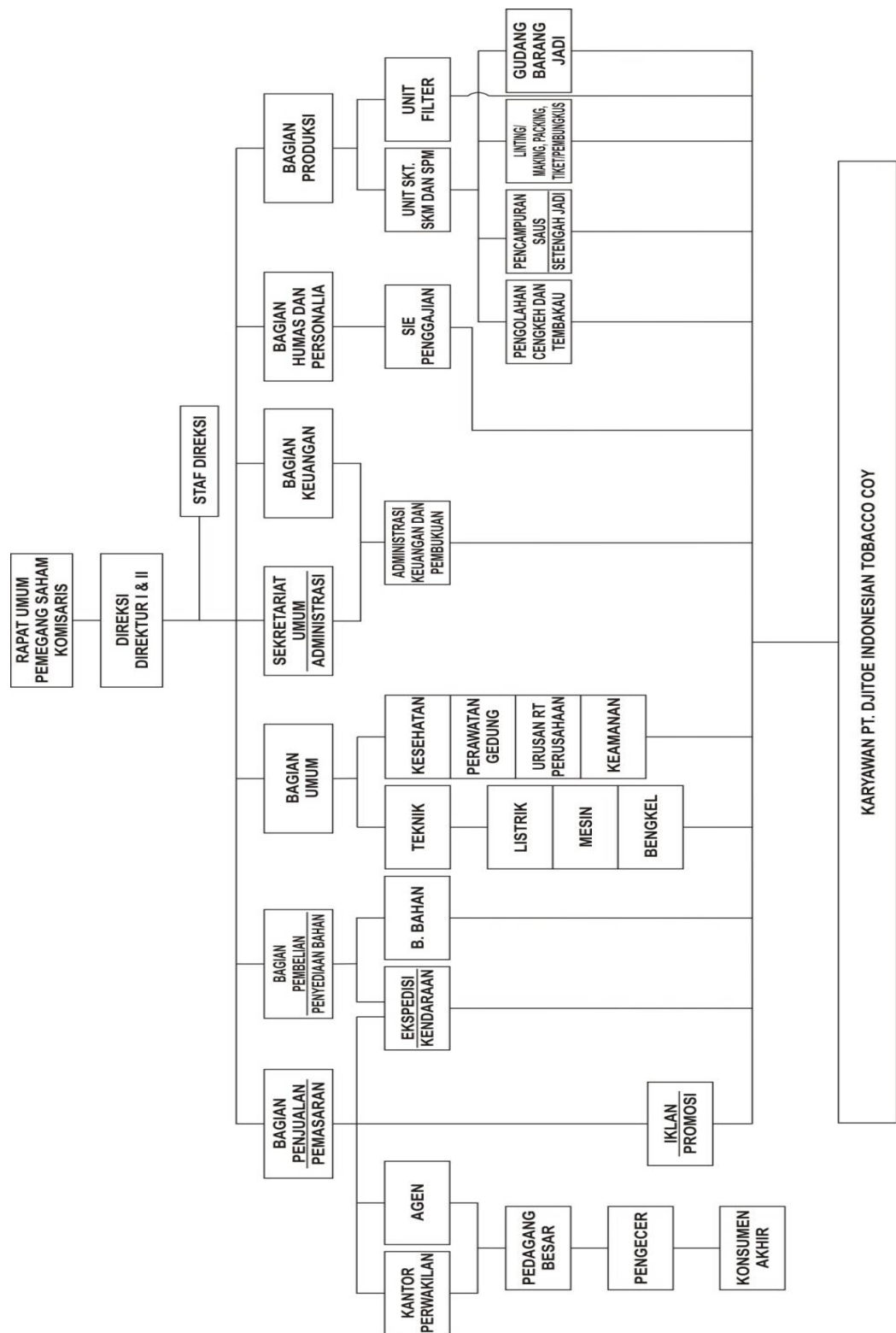
menjadi “Percetakan Asia Offset”. Di samping itu perusahaan juga membeli satu unit mesin linting sigaret kretek filter dan satu unit mesin linting sigaret warning filer yang dilengkapi satu unit mesin pembuat filter road.

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan sangat penting karena lokasi perusahaan merupakan salah satu unsur untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, lokasi yang strategis membantu dalam operasi suatu perusahaan. Maka Bapak Soetantyo memindahkan lokasi perusahaannya ke jalan L.U. Adisucipto 51 Surakarta. Luas lahan pabrik sekitar 40000 m², dan pabrik dibagi menjadi 4 bagian yaitu : kantor pegawai, gudang rajang tembakau, gudang pembungkus (kertas pembungkus), linting. Lokasi perusahaan ini cukup strategis dan menguntungkan perusahaan, hal ini terlihat dari beberapa faktor antara lain : PT. Djitoe terletak di daerah industri, hal ini daerah sekitarnya terdapat pabrik-pabrik lain juga, fasilitas listrik dan air mudah, dalam memenuhi kebutuhan bahan mentah perusahaan dapat dengan mudah dan cepat membeli di dekat kota Surakarta, memungkinkan pengadaan perluasan perusahaan yang disebabkan penambahan/penggantian tenaga kerja, pengangkutan bahan mentah dan bahan jadi dari perusahaan ke penyalur mudah.

3. Struktur Organisasi

Agar kegiatan yang dilakukan bias mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dari itu perlu organisasi yang baik, untuk menciptakan organisasi yang baik, penetapan organisasi penting karena untuk memenuhi tugas, wewenang dengan kemampuan dan besarnya perusahaan. Organisasi mempunyai pengertian sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Struktur organisasi yang digunakan PT. DJITOE adalah bentuk garis dan staf, dengan pertimbangan supaya tercipta kesatuan dalam pimpinan seta pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Adapun Struktur Organisasi pada PT. DJITOE adalah sebagai berikut



Gambar 4.1.
Struktur Organisasi PT. Djitoe Tobacco Surakarta

Sumber : PT. Djitoe Tobacco Surakarta

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

RUPS adalah suatu badan yang memiliki kekuatan tertinggi dalam perusahaan, dimana para anggotanya adalah pemegang saham yang berhak menentukan arah jalannya perusahaan.

b. Komisaris

Komisaris merupakan badan pengawas dan penasehat direksi, yang ditunjuk dan bertanggung jawab langsung pada RUPS. Komisaris beranggotakan dua orang.

Tugasnya yaitu :

- 1) Memberi nasehat kepada direksi bilamana dipandang perlu.
- 2) Mengawasi kegiatan perusahaan serta menilai kebijaksanaan direksi.

c. Direksi

Tugas Direksi I adalah :

- 1) Melaksanakan fungsi sebagai pimpinan dan menjalin hubungan dengan pihak ekstern.
- 2) Memberi laporan kepada pemegang saham mengenai perkembangan perusahaan, serta menentukan diadakannya RUPS.

Tugas Direksi II adalah :

- 1) Bertindak sebagai direktur I pada saat direktur I berhalangan hadir.
- 2) Sebagai pengawas langsung yang bertanggung jawab penuh terhadap segala kegiatan intern perusahaan

d. Staf Direksi

Staf direksi sebagai badan penasehat dan sebagai pembantu direksi yang tugasnya membantu direktur dan memberikan saran atau pendapat dan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan atau perumusan kebijakan perusahaan.

e. Bagian Keuangan

Bagian keuangan bertanggung jawab langsung kepada direksi, dan tugas bagian keuangan adalah:

- 1) Menyelenggarakan atau mengatur anggaran perusahaan yang menyangkut penerimaan dan pengeluaran kas.
- 2) Menyelenggarakan system pembukuan dan pengawasan keuangan yang baik dan teratur.
- 3) Membuat dan mengajukan laporan keuangan direksi yang pelaksanaannya dibantu oleh saksi pembukuan.

f. Bagian Umum

Bagian umum bertanggung jawab langsung kepada direksi, dan bagian ini bertanggung jawab untuk urusan:

- 1) Teknik yang meliputi listrik, mesin dan bengkel kendaraan.
- 2) Kesehatan dan kebersihan
- 3) Perawatan gedung dan bangunan
- 4) Keamanan atau security

g. Bagian Administrasi

Bagian ini bertanggung jawab langsung kepada direksi, dan tugasnya adalah :

- 1) Mengurus keluar atau masuk surat-surat perusahaan.
- 2) Menyelenggarakan *system file* atau pengarsipan atas dokumen perusahaan.
- 3) Mengadakan atau membuat laporan perkembangan perusahaan, yang meliputi anggaran baik secara berkala tiap tri wulan, maupun laporan pada akhir tahun.

h. Bagian Humas dan Personalia

Bagian ini bertanggung jawab langsung pada direksi, dan tugasnya adalah:

- 1) Melaksanakan seleksi penerimaan karyawan baru.
- 2) Mengatur tata tertib kerja bagi karyawan, serta menyelenggarakan dan mengawasi absensi karyawan dan pembayaran upah/gaji karyawan.
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja bagi karyawan yang tidak memenuhi syarat atau karyawan yang tidak memenuhi syarat atau karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku, baik yang diatur dalam KKB perusahaan maupun yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja.

- 4) Mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pihak ekstern, baik pihak pemerintah maupun umum, untuk memberi informasi yang berkaitan dengan perusahaan bagi pihak yang memerlukan.

i. Bagian Produksi

Bagian ini bertanggung jawab langsung kepada direksi, dan tugasnya adalah :

- 1) Menjalankan proses produksi sesuai rencana yang telah ditetapkan baik untuk produksi pesanan maupun persediaan gudang barang jadi.
- 2) Mengadakan perbaikan serta menjaga kualitas maupun kuantitas.
- 3) Mengadakan pengawasan pelaksanaan proses produksi, serta pengawasan mesin atau peralatan produksi baik dalam pengoprasiannya maupun dalam perawatannya.

j. Bagian Pembelian

Bagian pembelian bertanggung jawab langsung kepada direksi, dan tugasnya adalah:

- 1) Melaksanakan pembelian bahan-bahan yang dibutuhkan, serta pembelian peralatan dan perlengkapan lainnya yang diperlukan.
- 2) Mengatur barang-barang yang sudah dibeli bila tidak sesuai dengan pesanan baik secara kualitas maupun harga yang telah disetujui sebelumnya.
- 3) Menyelenggarakan administrasi pembelian dan membuat laporan pembelian yang ditunjukkan pada direksi.

k. Bagian Penjualan

Bagian penjualan bertanggung jawab kepada direksi, dan tugasnya:

- 1) Melaksanakan penjualan produk ke konsumen melalui lembaga perantara.
- 2) Melaksanakan administrasi penjualan dan rekapitulasi penjualan secara berkala ataupun laporan pada akhir tahun.
- 3) Menyelenggarakan saluran distribusi yang baik.
- 4) Menyelenggarakan survey kedaerah pemasaran dalam upaya meningkatkan dalam upaya meningkatkan omset dan memperluas daerah pemasaran.

4. Kesejahteraan Karyawan Perusahaan

Kesejahteraan kerja karyawan adalah suatu tindakan yang sudah diambil oleh pihak perusahaan dalam mengatasi segala kemungkinan yang akan mengancam keselamatan karyawan, dan tindakan-tindakan yang dilakukan antara lain :

- a. Mengasuransikan karyawan yaitu dengan memberikan premi asuransi
- b. Mendaftarkan karyawan dalam Jamsostek.
- c. Memberikan kelengkapan kerja operasional bagi karyawan sesuai dengan keahlian dan profesinya.

Selain itu PT. Djitoe juga memberikan tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan antara lain :

- a. Tunjangan Hari Raya
- b. Tunjangan kesehatan dan pengobatan

- c. Pemberian bonus pada karyawan bila perusahaan berhasil melebihi atau mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Fasilitas Perusahaan

Luas bangunan pada PT. Djitoe adalah $\pm 1500 \text{ m}^2$ dengan bangunan yang dimiliki diantaranya sebagai berikut :

- a. Kantor direktur yang merupakan ruang kerja direktur berjumlah 1 unit.
- b. Kantor staf berjumlah 2 unit.
- c. Gudang untuk pabrik berjumlah 4 unit dengan memiliki 2 tempat untuk penyimpanan tembakau dan tempat untuk proses produksi.
- d. Gedung untuk pembangkit tenaga listrik berjumlah 1 unit
- e. Pos jaga satpam 1 unit.
- f. Tempat parkir berjumlah 2 unit.
- g. Kendaraan untuk pengangkut produk ke agen berjumlah 15 unit.
- h. Kendaraan untuk urusan dinas 5 unit.

B. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Kedua syarat tersebut apabila terpenuhi maka instrumen dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan instrumen angket. Pengujian validitas, item atau butir soal menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas diberlakukan untuk angket kualitas

sumber daya manusia, motivasi kerja dan produktivitas kerja. Tingkat validitas item dapat diketahui dengan cara membandingkan harga r_{xy} dengan harga r_{tabel} . Apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila $r_{xy} < r_{tabel}$ maka item angket dinyatakan tidak valid. Pada uji instrumen penelitian ini, data diambil dari 20 responden melalui penyebaran angket. Adapun ringkasan hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil perhitungan uji validitas kualitas sumber daya manusia

No. Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.837	0,444	Valid
2.	0.774	0,444	Valid
3.	0.716	0,444	Valid
4.	0.532	0,444	Valid
5.	0.574	0,444	Valid
6.	0.535	0,444	Valid
7.	0.774	0,444	Valid
8.	0.618	0,444	Valid
9.	0.635	0,444	Valid
10.	0.495	0,444	Valid

Berdasarkan Tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item angket kualitas sumber daya manusia dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh harga r_{xy} untuk seluruh item lebih besar dari r_{tabel} . dengan demikian ke-10 item tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Kemudian hasil uji validitas motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil perhitungan validitas motivasi kerja

No. Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.487	0,444	Valid
2.	0.510	0,444	Valid
3.	0.485	0,444	Valid
4.	0.675	0,444	Valid
5.	0.581	0,444	Valid
6.	0.816	0,444	Valid
7.	0.475	0,444	Valid
8.	0.566	0,444	Valid
9.	0.489	0,444	Valid
10.	0.545	0,444	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item angket motivasi kerja dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh semua item soal menunjukkan hasil $r_{xy} > r_{tabel}$. Dengan demikian ke-10 item tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk variabel motivasi kerja.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang memiliki sifat konsisten berarti jawaban yang diperoleh dari angket tersebut relatif sama untuk pengujian pada waktu dan tempat yang berlainan. Teknik yang digunakan yaitu rumus *Cronbach Alpha*. Nilai r_{11} untuk angket kualitas sumber daya manusia didapat 0,7528, dan untuk motivasi kerja di dapat 0,7379. Harga r_{11} tersebut diantara 0,600 dan 0,800, sehingga reliabilitasnya dinyatakan tinggi, hal ini sesuai pendapat Suharsimi bahwa kriteria reliabilitas ($0,600 \leq r_{11} < 0,800$) bernilai tinggi.

C. Uji Prasyarat Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Djitoe Tobacco Surakarta. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, tetapi jika data tidak memenuhi asumsi regresi, maka penerapan regresi akan bias, untuk itu perlu dilakukan pengujian prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas dan linearitas.

1. Uji Normalitas

Pengukuran normalitas dilakukan dengan membandingkan *Asimp.Sig. (2-tailed)* dengan tingkat Alpha yaitu 0,05 (5%), H_0 diterima (terdistribusi normal) jika *Asimp.Sig. (2-tailed)* > dari alpha yang ditentukan 0,05 (Gunawan Sudarmanto, 2005:108). Berdasarkan perhitungan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS diperoleh kesimpulan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rangkuman hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorof-Smirnov Z	Asimp-sig (2-tailed)	Kesimpulan
0,550	0,923	Terdistribusi Normal

Hasil analisis terhadap normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai residual dari persamaan regresi, menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,923, hal ini menunjukkan bahwa nilai $0,923 > 0,05$,

berarti penyebaran data normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Linieritas

Uji linieritas regresi antar variabel bebas dengan variabel terikat digunakan untuk mengetahui model regresinya berbentuk linier atau non linier. Perhitungan uji linieritas regresi menggunakan SPSS terangkum dalam tabel berikut :

Tabel 4.4
Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	N	α	Harga F		Keterangan
			F_{hitung}	F_{tabel}	
X_1Y	50	0,05	1,632	1,98	Linier
X_2Y	50	0,05	1,271	2,13	Linier

Dari hasil perhitungan uji linieritas diperoleh harga F_{hitung} untuk X_1 terhadap Y sebesar 1,632 Harga F ini dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} dengan dk pembilang = 15 dan dk penyebut = 33 taraf signifikansi 0,05 adalah 1,98. Perbandingan kedua harga tersebut diperoleh harga $F_{hitung} = 1,632 < F_{tabel} = 1,98$ karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa hubungan antara X_1 dan Y linier. Untuk harga F_{hitung} X_2 terhadap Y sebesar 1,271, harga ini dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} diperoleh F_{tabel} dengan dk pembilang = 10 dan dk penyebut = 38 taraf signifikansi 0,05 adalah 2,13 perbandingan harga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa hubungan antara X_2 dan Y linier.

D. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada bagian ini akan dikemukakan mengenai hasil analisis dari pengolahan data menggunakan alat analisis model regresi berganda. Pembahasan mengenai hasil analisis regresi linear berganda data ini akan dibagi menjadi hasil persamaan regresi, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi (R^2). Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui persamaan garis regresi pengaruh variabel independen yang berupa kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	t tabel
Konstanta (a)	22,743		
Kualitas SDM (b_1)	0,713	3,277	2,01
Motivasi kerja(b_2)	1,482	4,503	2,01
F : 34,864 Sig : 0,000			
R : 0.773 R^2 : 0,597			

Hasil pengujian regresi diatas dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut: $Y = 22,743 + 0,713X_1 + 1,482X_2 + e$

$$a = 22,743$$

Nilai konstanta sebesar 22,743 yang berarti bahwa jika tidak mempertimbangkan kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja,

maka produktivitas kerja karyawan di PT. Djitoe Surakarta sebesar 22,743 satuan.

$$b_1 = 0,713$$

Variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,713 yang artinya apabila variabel kualitas sumber daya manusia meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,713 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dalam kondisi konstan.

$$b_2 = 1,482$$

Variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,482 yang artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,482 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel lain dalam kondisi konstan.

2. Uji F

Uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Berikut ini adalah hasil uji F:

a. Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya bahwa kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

b. *Level of significant* = 5% dengan menggunakan pembilang 2 dan penyebut = 47, diketahui besar nilai F_{tabel} adalah 3,20

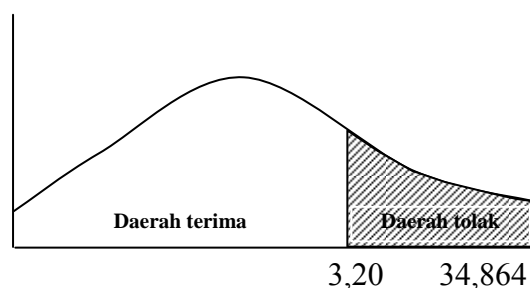
c. Nilai F_{hitung}

Dalam penelitian ini untuk mengetahui nilai statistik uji F digunakan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*. Setelah dilakukan analisis data maka diketahui besar nilai F_{hitung} adalah 34,864.

d. Kriteria pengambilan keputusan

a. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.



e. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 34,864 dan dengan F_{tabel} sebesar 3,20. Nilai F_{hitung} $34,864 > F_{\text{tabel}}$ 3,20, maka secara bersama-sama kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Djotoe Surakarta.

3. Uji t

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari pengujian statistik adalah sebagai berikut:

a. Kualitas sumber daya manusia (X_1)

1) Hipotesis

$H_0 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja.

$H_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja.

2) *Level of significant* = 5% dengan menggunakan pembilang $\alpha/2$ dan penyebut = $n - k - 1$, diketahui besar nilai t_{tabel} adalah 2,01.

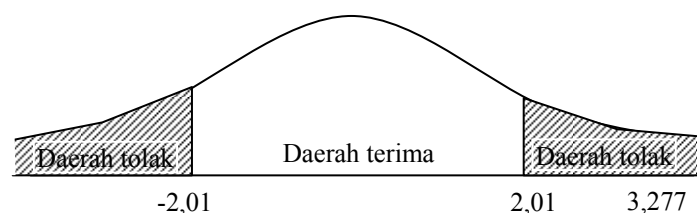
3) Nilai t_{hitung}

Dalam penelitian ini untuk mengetahui nilai statistik uji t digunakan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*. Setelah dilakukan analisis data maka diketahui besar nilai t_{hitung} adalah 3,277.

4) Kriteria pengujian hipotesis

a. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.



5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,277 dan dengan t_{tabel} sebesar 2,01. Nilai $t_{hitung} 3,277 > t_{tabel} 2,01$, hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

b. Motivasi kerja (X_2)

1) Hipotesis

$H_0 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

$H_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

2) *Level of significant* = 5% dengan menggunakan pembilang $\alpha/2$ dan penyebut = $n - k - 1$, diketahui besar nilai t_{tabel} adalah 2,01.

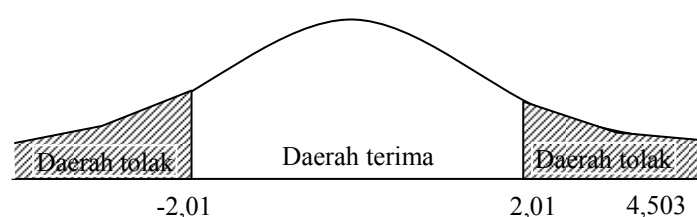
3) Nilai t_{hitung}

Dalam penelitian ini untuk mengetahui nilai statistik uji t digunakan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*. Setelah dilakukan analisis data maka diketahui besar nilai t_{hitung} adalah 4,503.

4) Kriteria pengujian hipotesis

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.



5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,503 dan dengan t_{tabel} sebesar 2,01. nilai $t_{hitung} 4,503 > t_{tabel} 2,01$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

4. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Dari pengujian yang telah dilaksanakan menghasilkan nilai R^2 (dalam Lampiran 10) sebesar 0,597 sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang cukup baik. Nilai koefisien determinasi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa sekitar 59,7% variasi dari produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 40,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Besarnya kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja dapat dilihat dari besarnya sumbangan relatif (SR%) dan sumbangan efektif (SE%) (Lampiran 11). Variabel kualitas sumber daya manusia memberikan sumbangan relatif sebesar 40% dan sumbangan efektif 23,9% terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 60% dan sumbangan efektif 35,8% terhadap produktivitas kerja.

Secara keseluruhan variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 59,7% terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya diantara kedua variabel tersebut dapat

diketahui bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan lebih besar terhadap produktivitas kerja (35,8%), sehingga motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kualitas sumber daya manusia (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y), baik secara bersama-sama maupun parsial maka digunakan alat analisis regresi linier berganda. Adapun dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini terbukti ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (β) untuk variabel motivasi kerja paling besar dibandingkan dengan variabel-variabel yang lain yaitu sebesar 1,482. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi ini dapat tumbuh baik dari diri pribadi maupun dengan adanya dorongan dari atasannya atau bahkan karena pengaruh kondisi lingkungan kerja yang kondusif juga akan menumbuhkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan PT. Djitoe Surakarta sudah cukup baik, hal ini dilihat dari lingkungan kerja yang kondusif dan adanya pengakuan tanggung jawab dari atasan kepada bawahannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan bagian-bagian yang menjadi tanggung jawabnya. Pemberian upah lemburan dan pemberian gaji yang setimpal dengan beban yang dikerjakan juga akan meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sejalan

dengan pendapat Herzberg (dalam Annzorga. 1995: 76) yang menyatakan bahwa jika ingin memotivasi seseorang dalam pekerjaannya maka perlu menekankan pada beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan antara lain : gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dengan sesama pekerja. Adapun faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan antara lain : prestasi, pengakuan tanggung jawab, kemajuan-kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Produktivitas kerja karyawan selain di pengaruhi motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Semakin berkualitas sumber daya yang dimiliki maka lebih mudah didalam pengorganisasian, hanya saja disini paling banyak berpengaruh pada jajaran staf sampai dengan direktur sedangkan untuk karyawan bawahan biasanya tidak begitu berpengaruh. Sumber Daya Manusia yang berkualitas diharapkan mampu melaksanakan semua beban kerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempunyai potensi berupa ketrampilan dan keahlian meliputi kreativitas dan inisiatif didalam melaksanakan pekerjaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki PT. Djitoe Surakarta dapat dilihat dari tingkat pendidikannya, Latihan kerja baik yang diperoleh dari luar maupun pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dan kemampuan fisik karyawan didalam melakukan pekerjaan. Faktor pendidikan memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan sehingga akan mempermudah didalam peningkatan

karirnya. Hal ini sependapat dengan Hasibun Malayu (2003: 54) yang menyatakan tingkat pendidikan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena dengan latar pendidikan ini seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi maka karyawan akan mempunyai tingkat pemahaman yang lebih baik dan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemberian bekal dengan latihan kerja maka akan membantu mempermudah karyawan didalam melakukan pekerjaannya sehingga kerusakan-kerusakan yang terjadi didalam proses produksi lebih dapat diminimalkan. Pelatihan kerja ini juga memberi pengaruh yang cukup baik terhadap produktivitas karena pekerjaan dapat dilakukan lebih efisien dan efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibun Malayu (2003: 54) yang menyatakan bahwa latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan optimal belajar pengetahuan tehnik dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses pengerjaan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan umumnya merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

Guna memperlancar kinerja karyawan pihak perusahaan juga memperhatikan kondisi fisik karyawannya. Untuk mempertahankan stamina

fisik karyawan pihak perusahaan memperlakukan dengan mengadakan seleksi pada saat penerimaan karyawan, melaksanakan sistem kerja shift dan memberikan layanan kesehatan di perusahaan. Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1998 : 49) menyatakan banyak pekerjaan yang memerlukan stamina luar biasa, kekuatan dan ketahanan disini diharapkan seorang calon tenaga kerja memiliki kualitas–kualitas seperti yang diharapkan tersebut. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan fisik yang tinggi dan untuk memperlancar pelaksanaan tugasnya maka seorang pelamar harus diseleksi. Kemampuan fisik karyawan memerlukan perhatian bagi pengusaha dan pengusaha harus menyeimbangkan atau mengadakan usaha–usaha perbaikan penghasilan yang dapat menghasilkan kemampuan fisik karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil pengujian regresi membentuk suatu persamaan garis regresi linier $Y = 22,743 + 0,713X_1 + 1,482X_2 + e$, nilai konstanta sebesar 22,743 berarti jika tidak mempertimbangkan kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja, maka produktivitas kerja di PT. Djotoe sebesar 22,743 satuan, nilai variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,713 artinya apabila variabel kualitas sumber daya manusia meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,713 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dalam kondisi konstan. dan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1,482 yang artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,482 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel lain dalam kondisi konstan.

Pengujian uji F dengan menggunakan bantuan SPSS 15.0 *for windows* menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 34,864 dengan tingkat signifikansi 0,00 dan diketahui besar F_{tabel} 3,20, dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} ($F_{hitung} = 34,864 > F_{tabel} = 3,20$) berarti bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Djitoe Surakarta.

Pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Djitoe Surakarta, hal ini karena besar nilai t_{hitung} pada masing-masing variabel berturut-turut adalah 3,277 dan 4,503 dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,01 yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} . Nilai koefisien determinasi sebesar 59,7% berarti variasi dari produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 40,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Kualitas sumber daya manusia memberikan sumbangan relatif sebesar 40% dan sumbangan efektif 23,9% terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 60% dan sumbangan efektif 35,8% terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya diantara kedua variabel tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan lebih besar terhadap produktivitas kerja (35,8%), sehingga motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Djitoe Surakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian regresi membentuk suatu persamaan garis regresi linier $Y = 22,743 + 0,713X_1 + 1,482X_2 + e$, nilai konstanta sebesar 22,743 berarti jika tidak mempertimbangkan kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja, maka produktivitas kerja di PT. Djitoe Surakarta sebesar 22,743 satuan, nilai variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,713 artinya apabila kualitas sumber daya manusia meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,713 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dalam kondisi konstan dan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1,482 yang artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,482 satuan dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan.
2. Dengan nilai F_{hitung} dari hasil analisis data sebesar 34,864 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh F_{hitung} sebesar 3,20 diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($34,864 > 3,20$), maka dapat diketahui bahwa secara bersama-sama kualitas sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Djitoe Surakarta.

3. Secara individu kualitas sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Djitoe Surakarta, karena besar nilai t_{hitung} pada masing-masing variabel berturut-turut adalah 3,277 dan 4,503 dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,01 yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($3,277 > 2,01$) dan ($4,503 > 2,01$).
4. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar diantara variabel-variabel yang lain yaitu sebesar 1,482.
5. Pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,597, yang artinya bahwa kualitas sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

B. Implikasi

Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial. Apabila kualitas sumber daya manusia ditingkatkan melalui seleksi dan pemberian bekal melalui training dan motivasi kerja ditingkatkan dengan mengkonduisikan lingkungan kerja dan perbaikan hubungan antara atasan dengan karyawan maka produktivitas kerja akan meningkat.

C. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan saran-saran dari penulis sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya selalu memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan melakukan seleksi baik pendidikan karyawan, pengalaman kerjanya dan kondisi fisiknya selain itu perlu diadakan pembinaan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan profesionalisme kerja karena semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Melakukan *briefing* dan pengarahan sebelum karyawan bekerja merupakan langkah yang tepat untuk memberikan motivasi bagi karyawannya, dan pelibatan karyawan didalam pengambilan keputusan juga merupakan hal penting guna memotivasi karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar memperluas wilayah penelitian, sehingga bisa menggambarkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Djitoe Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2003. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Annaroga. P dan Sri Sayuti. 1995. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE
- Handari Nawawi. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hani Handoko, T. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- _____. 2000. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjarachman dan Suad Husman. 1998. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Ibnu Subiyanto. 1997. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: YKPN
- Kartini Kartono. 1994. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Melayu, SP, Hasibun. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Muchadarsyah Sinungan. 1997. *Produktifitas apa dan bagaimana*. Jakarta: PT Aksara.
- Payaman J. Simanjuntak. 2001. *Pengertian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Rafianto, J. 1986. *Produktifitas dan Pengukuran*. Jakarta: LP3ES.
- Sondang, P, Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

_____.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bima Angkasa.

_____.2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta.

_____.2006. *Prosedur Penelitian*. Suatu edisi revisi. Jakarta: Rineke Cipta

Suprihanto. J. 1997. *Manajemen Personalia*. Jilid II. Jakarta: Erlangga.

LAMPIRAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jl. A Yani Pabelan KartasuraTromol Pos 1 Telp. (0271) 717417 Psw.213 Surakarta – 57102

Nomor : 4617/FKIP/A3-III/XII/2009

Surakarta, 3 Desember 2009

Lamp : -

Hal : **Mohon Ijin Riset**

Kepada : **Yth. PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA**
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : AMI PRATIWI

NIM/NIRM : A 210 050 147

Jurusan : Pendidikan Akuntansi

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Akan mengadakan riset guna penyusunan skripsi dengan judul;

**“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. DJITOE TOBACCO SURAKARTA”**

Mohon bantuannya agar mahasiswa tersebut dapat diijinkan dalam mengadakan kegiatan tersebut.

Atas kerjasama dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n Dekan
Wakil Dekan I,

Drs. H. Marvadi, MA.
NIP. 131 602 728

Lampiran 2. Angket Penelitian

ANGKET

A. Identitas Responden : (boleh tidak diisi)

Nama :

Umur :

B. Petunjuk Pengisian Angket

1. Sebelum menjawab bacalah pertanyaan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
2. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan penilaian anda terhadap pertanyaan – pertanyaan dibawah ini.

A. KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

1. Tingkat pendidikan formil terakhir yang bapak/ibu milikin adalah

a. S1	c. SMA
b .D3	d. Lainnya.....

2. Berapa lama waktu belajar yang ditempuh bapak/ibu

a. < 4 tahun	c. 5 – 6 tahun
b. 4 – 5 tahun	d. > 6 tahun

3. Setiap kelulusan anda termasuk dalam berapa besar.....

a. 3 besar	c. 6 – 10
b. 4 – 5	d. > 10

4. Berapa kali perusahaan mengadakan pelatihan guna menunjang pekerjaan anda.....
- a. > 5 kali c. 2 kali
b. 4 – 3 kali d. 1 kali
5. Berapa lama bapak/ibu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan....
- a. >5 bulan c. 1 – 2 bulan
b. 3 – 4 bulan d. 1bulan
6. Program keahlian yang anda ambil apakah sesuai dengan pekerjaan anda....
- a. Selalu c. Kadang-kadang
b. Sering d. Tidak pernah
7. Ada berapa macam pendidikan non formal yang bapa/ibu miliki....
- a. > 4 c. 2
b. 3 d. 1
8. Menurut bapak/ibu apakah pendidikan non formal yang anda miliki sangat membantu dalam pekerjaan bapak/ibu.....
- a. Selalu c. Kadang-kadang
b. Sering d. Tidak pernah
9. Ada berapa macam alat bantu yang anda kuasai di dalam pekerjaan anda....
- a. > 4 c. 2
b. 3 d. 1
10. Berapa banyak kegiatan keorganisasian yang bapak/ibu ikuti...
- a. ≥ 5 c. < 2
b. 2 - 4 d. Tidak sama sekali

B. Angket Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Untuk meningkatkan prestasi agar lebih dihargai, saya menambah dan mencari wawasan demi kelancaran pekerjaan				
2	Dengan adanya motivasi, saya akan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja				
3	Tanggung jawab yang dibebankan kepada saya mendorong keseriusan saya dalam bekerja				
4	Menurut saya setiap karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi sebaiknya diberikan insentif yang tinggi				
5	Saya termotivasi apabila dalam mewujudkan usahanya didasarkan pada suatu penghargaan				
6	Saya setuju dengan cara memberikan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan				
7	Gaji yang saya terima belum sebanding dengan tingkat kemampuan saya				
8	Gaji yang saya terima diberikan oleh perusahaan tepat pada waktunya				
9	Saya termotivasi apabila dalam mewujudkan usahanya didasarkan pada suatu penghargaan				
10	Saya termotivasi dengan adanya kesempatan mengembangkan karier yang diberikan oleh perusahaan				

C. Angket Produktivitas Kerja

1. Berapa jumlah (volume) hasil kerja yang anda peroleh per bulan?
..... (batang)
2. Berapa jam kerja (dalam jam) yang dibutuhkan untuk hasil kerja tersebut?
..... (jam)

Penilaian Produktivitas: = Volume / Jam Kerja

Lampiran 3.

Butir Tri Out Variabel Kualitas SDM (X1)

No	Kualitas SDM [X1]										X1
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	
1	2	3	2	3	3	2	3	4	4	2	28
2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	32
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
4	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	26
5	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	31
6	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	24
7	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35
8	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	27
9	3	3	1	3	3	2	3	4	4	3	29
10	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	31
11	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	32
12	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
13	2	3	1	2	2	4	3	3	3	3	26
14	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	34
15	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	27
16	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	24
17	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	37
18	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	31
19	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	28
20	3	3	2	4	3	1	3	4	4	4	31

Butir Tri Out Variabel Motivasi Kerja [X2]

No	Motivasi Kerja [X2]										X2
	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	
1	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	32
2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	33
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34
5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
6	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	27
7	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
9	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
10	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
12	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
13	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	26
14	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
15	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
16	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
17	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	32
18	4	4	2	2	3	2	2	4	3	3	29
19	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
20	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	31

Lampiran 4.

Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM (X_1)

Correlations												
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	X1
A1	Pearson Correlation	1.000	.832**	.656**	.284	.282	.299	.832**	.523*	.733**	.146	.837**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.002	.225	.229	.201	.000	.018	.000	.538	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A2	Pearson Correlation	.832**	1.000	.681**	.076	.157	.444*	1.000**	.367	.553*	.107	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.749	.508	.050	.000	.112	.011	.653	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A3	Pearson Correlation	.656**	.681**	1.000	.282	.285	.302	.681**	.386	.467**	.023	.716**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.	.229	.223	.195	.001	.093	.038	.924	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A4	Pearson Correlation	.284	.076	.282	1.000	.553*	-.008	.076	.329	.254	.513*	.532*
	Sig. (2-tailed)	.225	.749	.229	.	.011	.972	.749	.157	.281	.021	.016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A5	Pearson Correlation	.282	.157	.285	.553*	1.000	.128	.157	.648**	.284	.344	.574**
	Sig. (2-tailed)	.229	.508	.223	.011	.	.590	.508	.002	.224	.137	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A6	Pearson Correlation	.299	.444*	.302	-.008	.128	1.000	.444*	-.012	-.034	.444*	.535*
	Sig. (2-tailed)	.201	.050	.195	.972	.590	.	.050	.961	.888	.050	.015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A7	Pearson Correlation	.832**	1.000**	.681**	.076	.157	.444*	1.000	.367	.553*	.107	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.749	.508	.050	.	.112	.011	.653	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A8	Pearson Correlation	.523*	.367	.386	.329	.648**	-.012	.367	1.000	.664**	.105	.618**
	Sig. (2-tailed)	.018	.112	.093	.157	.002	.961	.112	.	.001	.660	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A9	Pearson Correlation	.733**	.553*	.467*	.254	.284	-.034	.553*	.664**	1.000	.014	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.038	.281	.224	.888	.011	.001	.	.952	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A10	Pearson Correlation	.146	.107	.023	.513*	.344	.444*	.107	.105	.014	1.000	.495*
	Sig. (2-tailed)	.538	.653	.924	.021	.137	.050	.653	.660	.952	.	.026
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	.837**	.774**	.716**	.532*	.574**	.535*	.774**	.618**	.635**	.495*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016	.008	.015	.000	.004	.003	.026	.
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	X2
A1	Pearson Correlation	1.000	.415	.206	.168	.016	.036	-.127	.355	.404	.569**	.487*
	Sig. (2-tailed)	.	.069	.383	.478	.948	.879	.594	.125	.077	.009	.029
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A2	Pearson Correlation	.415	1.000	.346	.047	.114	.265	.284	.415	.050	.034	.510*
	Sig. (2-tailed)	.069	.	.135	.844	.632	.259	.224	.069	.833	.888	.021
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A3	Pearson Correlation	.206	.346	1.000	-.032	-.018	.507*	.287	-.158	.304	.090	.485*
	Sig. (2-tailed)	.383	.135	.	.895	.941	.023	.220	.506	.192	.706	.030
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A4	Pearson Correlation	.168	.047	-.032	1.000	.696**	.559*	.110	.449*	.351	.495*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.478	.844	.895	.	.001	.010	.643	.047	.129	.027	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A5	Pearson Correlation	.016	.114	-.018	.696**	1.000	.549*	.124	.486*	.087	.204	.581**
	Sig. (2-tailed)	.948	.632	.941	.001	.	.012	.604	.030	.714	.389	.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A6	Pearson Correlation	.036	.265	.507*	.559*	.549*	1.000	.573**	.279	.203	.360	.816**
	Sig. (2-tailed)	.879	.259	.023	.010	.012	.	.008	.233	.391	.119	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A7	Pearson Correlation	-.127	.284	.287	.110	.124	.573**	1.000	.127	.000	.000	.475*
	Sig. (2-tailed)	.594	.224	.220	.643	.604	.008	.	.594	1.000	1.000	.034
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A8	Pearson Correlation	.355	.415	-.158	.449*	.486*	.279	.127	1.000	.404	.120	.566**
	Sig. (2-tailed)	.125	.069	.506	.047	.030	.233	.594	.	.077	.615	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A9	Pearson Correlation	.404	.050	.304	.351	.087	.203	.000	.404	1.000	.250	.489*
	Sig. (2-tailed)	.077	.833	.192	.129	.714	.391	1.000	.077	.	.288	.029
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A10	Pearson Correlation	.569**	.034	.090	.495*	.204	.360	.000	.120	.250	1.000	.545*
	Sig. (2-tailed)	.009	.888	.706	.027	.389	.119	1.000	.615	.288	.	.013
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.487*	.510*	.485*	.675**	.581**	.816**	.475*	.566**	.489*	.545*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.029	.021	.030	.001	.007	.000	.034	.009	.029	.013	.
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas SDM (X_1)

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)					
		Mean	Std Dev	Cases	
1.	A1	2.7000	.8013	20.0	
2.	A2	3.2000	.4104	20.0	
3.	A3	1.9000	.6407	20.0	
4.	A4	3.1500	.6708	20.0	
5.	A5	2.8500	.4894	20.0	
6.	A6	2.7000	.9234	20.0	
7.	A7	3.2000	.4104	20.0	
8.	A8	3.6500	.4894	20.0	
9.	A9	3.4500	.5104	20.0	
10.	A10	3.1000	.7182	20.0	
11.	X1	29.9000	3.8784	20.0	
Statistics for		Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE		59.8000	60.1684	7.7568	Variables
					11

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 11

Alpha = .7528

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	3.3000	.5712	20.0
2.	A2	3.4500	.5104	20.0
3.	A3	3.0500	.7592	20.0
4.	A4	3.3000	.6569	20.0
5.	A5	3.1500	.5871	20.0
6.	A6	3.4500	.7592	20.0
7.	A7	3.0000	.7255	20.0
8.	A8	3.3000	.5712	20.0
9.	A9	3.2000	.4104	20.0
10.	A10	3.2000	.6156	20.0
11.	X2	32.4000	3.5154	20.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	64.8000	49.4316	7.0308	11

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 11

Alpha = .7379

Lampiran 6. Tabulasi Butir Penelitian

Variabel Kualitas SDM [X1]

No	Kualitas SDM [X1]										X1
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34
2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	24
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	32
5	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	34
6	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33
7	1	3	3	2	3	4	2	4	3	2	27
8	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	29
9	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	30
10	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	32
11	3	3	2	2	3	1	3	3	3	1	24
12	2	3	2	3	3	1	2	1	3	3	23
13	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	25
14	4	3	3	2	1	1	2	2	2	2	22
15	2	4	1	2	1	1	2	3	3	3	22
16	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36
17	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	34
18	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	34
19	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	35
20	3	4	1	2	1	2	1	2	2	2	20
21	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	34
22	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	32
23	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	37
24	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3	32
25	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
26	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	34
27	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	34
28	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	34
29	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35
30	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	34

No	Kualitas SDM [X1]										X1
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
31	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	37
32	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	32
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34
35	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	34
36	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	33
37	2	4	3	2	3	2	4	4	3	3	30
38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
39	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	28
40	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	32
41	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	33
42	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	33
43	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	33
44	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	32
45	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
46	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	34
47	2	4	3	2	2	2	1	3	3	2	24
48	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	34
49	3	4	4	3	2	1	3	2	2	3	27
50	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	32

Variabel Motivasi Kerja [X2]

No	Motivasi Kerja [X2]										X2
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	
1	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	35
2	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	32
3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	3	30
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
5	4	2	4	2	4	4	1	4	4	3	32
6	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36
7	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	35
8	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	29
9	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
10	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	35
11	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	34
12	4	2	2	3	4	4	2	2	3	2	28
13	2	4	4	2	3	2	4	3	2	2	28
14	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	27
15	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	25
16	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35
17	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	32
18	3	3	4	2	3	3	1	4	4	4	31
19	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	36
20	2	2	4	2	2	1	3	3	3	3	25
21	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
23	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	33
24	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	31
25	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
26	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	32
27	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	30
28	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	34
29	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	34
30	4	4	4	2	4	2	1	3	4	4	32
31	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
32	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	32

No	Motivasi Kerja [X2]										X2
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	
33	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	33
34	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
35	3	3	4	4	4	2	1	4	4	4	33
36	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	34
37	4	4	4	2	4	3	1	4	3	3	32
38	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	35
39	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	30
40	4	4	4	2	4	2	1	3	3	3	30
41	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	33
42	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	28
43	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	35
44	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	36
45	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	30
46	3	4	4	3	4	3	1	4	4	3	33
47	4	4	3	1	3	2	1	3	4	4	29
48	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
49	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
50	3	3	4	4	3	2	1	3	2	3	28

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Produktivitas Kerja (Y)		
	Volume	Waktu	Produktivitas
1	23680	240	98.67
2	22400	240	93.33
3	23040	240	96.00
4	22400	240	93.33
5	22400	240	93.33
6	24960	240	104.00
7	23040	240	96.00
8	23680	240	98.67
9	22400	240	93.33
10	22400	240	93.33
11	23040	240	96.00
12	20480	240	85.33
13	18560	240	77.33
14	19200	240	80.00
15	19200	240	80.00
16	24320	240	101.33
17	24320	240	101.33
18	23680	240	98.67
19	24960	240	104.00
20	14080	240	58.67
21	22400	240	93.33
22	22400	240	93.33
23	23040	240	96.00
24	21760	240	90.67
25	23680	240	98.67
26	22400	240	93.33
27	20480	240	85.33
28	23680	240	98.67
29	24320	240	101.33
30	23680	240	98.67
31	24960	240	104.00
32	21120	240	88.00

No	Produktivitas Kerja (Y)		
	Volume	Waktu	Produktivitas
33	24320	240	101.33
34	23680	240	98.67
35	24320	240	101.33
36	21760	240	90.67
37	20480	240	85.33
38	24960	240	104.00
39	21760	240	90.67
40	18560	240	77.33
41	24960	240	104.00
42	22400	240	93.33
43	23040	240	96.00
44	23040	240	96.00
45	19200	240	80.00
46	22400	240	93.33
47	18560	240	77.33
48	23680	240	98.67
49	22400	240	93.33
50	23040	240	96.00

Lampiran 7. Data Induk Penelitian

No	X1	X2	Y	Y ²	X1Y	X2Y
1	34	35	98.67	9735.11	3354.67	3453.33
2	24	32	93.33	8711.11	2240.00	2986.67
3	36	30	96.00	9216.00	3456.00	2880.00
4	32	34	93.33	8711.11	2986.67	3173.33
5	34	32	93.33	8711.11	3173.33	2986.67
6	33	36	104.00	10816.00	3432.00	3744.00
7	27	35	96.00	9216.00	2592.00	3360.00
8	29	29	98.67	9735.11	2861.33	2861.33
9	30	34	93.33	8711.11	2800.00	3173.33
10	32	35	93.33	8711.11	2986.67	3266.67
11	24	34	96.00	9216.00	2304.00	3264.00
12	23	28	85.33	7281.78	1962.67	2389.33
13	25	28	77.33	5980.44	1933.33	2165.33
14	22	27	80.00	6400.00	1760.00	2160.00
15	22	25	80.00	6400.00	1760.00	2000.00
16	36	35	101.33	10268.44	3648.00	3546.67
17	34	32	101.33	10268.44	3445.33	3242.67
18	34	31	98.67	9735.11	3354.67	3058.67
19	35	36	104.00	10816.00	3640.00	3744.00
20	20	25	58.67	3441.78	1173.33	1466.67
21	34	32	93.33	8711.11	3173.33	2986.67
22	32	32	93.33	8711.11	2986.67	2986.67
23	37	33	96.00	9216.00	3552.00	3168.00
24	32	31	90.67	8220.44	2901.33	2810.67
25	38	38	98.67	9735.11	3749.33	3749.33
26	34	32	93.33	8711.11	3173.33	2986.67
27	34	30	85.33	7281.78	2901.33	2560.00
28	34	34	98.67	9735.11	3354.67	3354.67
29	35	34	101.33	10268.44	3546.67	3445.33
30	34	32	98.67	9735.11	3354.67	3157.33

No	X1	X2	Y	Y^2	X1Y	X2Y
31	37	35	104.00	10816.00	3848.00	3640.00
32	32	32	88.00	7744.00	2816.00	2816.00
33	39	33	101.33	10268.44	3952.00	3344.00
34	34	35	98.67	9735.11	3354.67	3453.33
35	34	33	101.33	10268.44	3445.33	3344.00
36	33	34	90.67	8220.44	2992.00	3082.67
37	30	32	85.33	7281.78	2560.00	2730.67
38	37	35	104.00	10816.00	3848.00	3640.00
39	28	30	90.67	8220.44	2538.67	2720.00
40	32	30	77.33	5980.44	2474.67	2320.00
41	33	33	104.00	10816.00	3432.00	3432.00
42	33	28	93.33	8711.11	3080.00	2613.33
43	33	35	96.00	9216.00	3168.00	3360.00
44	32	36	96.00	9216.00	3072.00	3456.00
45	37	30	80.00	6400.00	2960.00	2400.00
46	34	33	93.33	8711.11	3173.33	3080.00
47	24	29	77.33	5980.44	1856.00	2242.67
48	34	38	98.67	9735.11	3354.67	3749.33
49	27	35	93.33	8711.11	2520.00	3266.67
50	32	28	96.00	9216.00	3072.00	2688.00

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas SDM [X1]	Motivasi Kerja [X2]	Produktivitas Kerja (Y)	Unstandardiz ed Residual
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.7000	32.3000	93.2260	4.410744E-08
	Std. Deviation	4.5992	3.0389	8.9337	5.6688356
Most Extreme Differences	Absolute	.246	.141	.225	.078
	Positive	.109	.087	.114	.063
	Negative	-.246	-.141	-.225	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.740	.995	1.588	.550
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005	.276	.013	.923

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 9. Hasil Uji Liniaritas

Produktivitas Kerja (Y) * Kualitas SDM [X1]

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja (Y) * Kualitas SDM [X1]	Between Groups	(Combined)	2616.743	16	163.546	4.171	.000
		Linearity	1656.755	1	1656.755	42.251	.000
		Deviation from Linearity	959.988	15	63.999	1.632	.118
	Within Groups		1294.005	33	39.212		
	Total		3910.749	49			

Produktivitas Kerja (Y) * Motivasi Kerja [X2]

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja (Y) * Motivasi Kerja [X2]	Between Groups	(Combined)	2461.052	11	223.732	5.865	.000
		Linearity	1976.210	1	1976.210	51.801	.000
		Deviation from Linearity	484.842	10	48.484	1.271	.281
	Within Groups		1449.696	38	38.150		
	Total		3910.749	49			

Lampiran 10. Hasil Uji Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja [X2], Kualitas SDM [X1]	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773 ^a	.597	.580	5.7882	1.863

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja [X2], Kualitas SDM [X1]
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2336.100	2	1168.050	34.864	.000 ^a
	Residual	1574.649	47	33.503		
	Total	3910.749	49			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja [X2], Kualitas SDM [X1]
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	22.743	8.874		2.563	.014			
	Kualitas SDM [X1]	.713	.218	.367	3.277	.002	.651	.431	.303
	Motivasi Kerja [X2]	1.482	.329	.504	4.503	.000	.711	.549	.417

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Lampiran 11. Sumbangan relatif dan sumbangan efektif

r_{xy}	Koefisien beta	Sumbangan Efektif
0.651	0.367	23.9
0.711	0.504	35.8

Sumbangan Efektif	R^2	Sumbangan Relatif
23.9	0.597	40.0
35.8	0.597	60.0